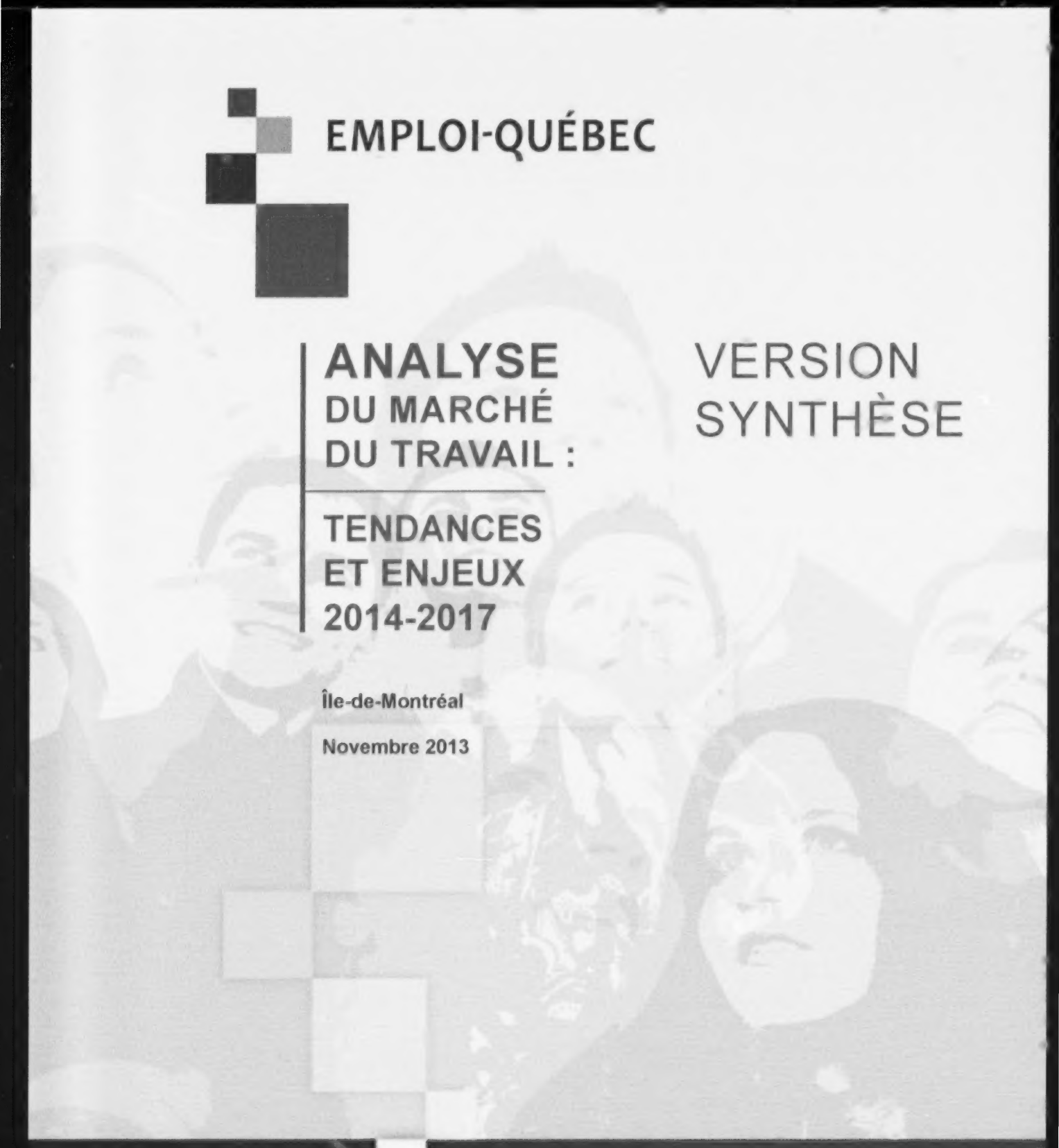
EMPLOI-QUÉBEC

ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL : TENDANCES ET ENJEUX 2014-2017

VERSION SYNTHÈSE



Île-de-Montréal

Novembre 2013

Québec

COORDINATION

Guylaine Baril

RÉDACTION

Guylaine Baril
Ugo Ceppi
France Noël
Serge Lacroix
Dominique Lamy

COLLABORATION

Nathalie Ouellet
Audrey Harold Nondzi Schmidt
Philippe Sauvé

La coordination de l'élaboration du présent document a été assurée par la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail.

TABLE DES MATIÈRES

1. **Portrait et tendances du marché du travail de Montréal** 1

1.1. Profil de Montréal 1

1.2. Conjoncture économique 2

1.3. Perspectives du marché du travail montréalais d'ici 2016 2

1.4. Tendances lourdes du marché du travail montréalais 3

2. **Enjeux régionaux pour Emploi-Québec et le marché du travail de Montréal** 5

Enjeu 1 : L'adéquation entre le profil des compétences de la main-d'oeuvre et les besoins du marché du travail 5

Enjeu 2 : L'intégration et le maintien en emploi des groupes de personnes sous-représentés sur le marché du travail 9

Enjeu 3 : La gestion des ressources humaines dans une perspective de croissance, d'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements 11

Enjeu 4 : La gestion des programmes d'aide financière et la mobilisation des prestataires de l'aide financière de dernier recours dans une perspective d'insertion et de réinsertion durables en emploi 13

Enjeu 5 : L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux changements de ses environnements interne (vieillissement de son personnel, changements technologiques) et externe (évolution de ses clientèles et du marché du travail) 14

Conclusion 15

Rappel des enjeux régionaux de l'exercice précédent, 2011-2014 16

Annexe Définition des principaux indicateurs du marché du travail 17

TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Tableau 1 : Population estimée de l'île de Montréal selon le groupe d'âge et le sexe (en 2012) 1

Tableau 2 : Nombre d'établissements et répartition selon les grands secteurs et la taille, île de Montréal 1

Tableau 3 : Perspectives du marché du travail, 2012-2016 2

Tableau 4 : Taux d'activité et de chômage selon la scolarité des résidents de l'île de Montréal âgés de 15 à 64 ans, moyenne de 2010 à 2012 6

Tableau 5 : Indices de surqualification des salariés selon le lieu de naissance, le statut de minorités visibles, par niveau de scolarité, île de Montréal 7

Tableau 6 : Indicateurs du marchés du travail selon le lieu de naissance, île de Montréal, moyenne de 2010 à 2012 (en %) 9

Tableau 7 : Taux de chômage selon le lieu de naissance et certaines caractéristiques, île de Montréal, moyenne de 2010 à 2012 (en %) 9

Tableau 8 : Contribution des facteurs de production à la croissance économique du Grand Montréal en variation annuelle moyenne, 2011-2021 12

Graphique 1 : Emploi et PIB par industrie (emploi moyen de 2010 à 2012 et PIB de 2010) 1

Graphique 2 : Évolution mensuelle de l'emploi entre les mois d'août 2011 et 2013, île de Montréal, en milliers 2

Graphique 3 : Évolution mensuelle du taux de chômage entre les mois d'août 2008 et 2013, île de Montréal, en milliers 2

Graphique 4 : Évolution du taux d'activité (%), île de Montréal et ensemble du Québec de 1997 à 2012 3

Graphique 5 : Évolution du taux de chômage (%), île de Montréal hors RMR de Montréal et ensemble du Québec, de 1997 à 2012 3

Graphique 6 : Évolution de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre, de 2006 à 2031 3

Graphique 7 : Répartition des besoins totaux de main-d'œuvre par niveau de compétence 4

Graphique 8 : Évolution du nombre de prestataires de l'aide sociale, île de Montréal, de mars 2001 à mars 2013 13

Graphique 9 : Évolution de la part de prestataires de l'aide sociale selon le lieu de naissance, île de Montréal, de mars 2001 à mars 2013 13

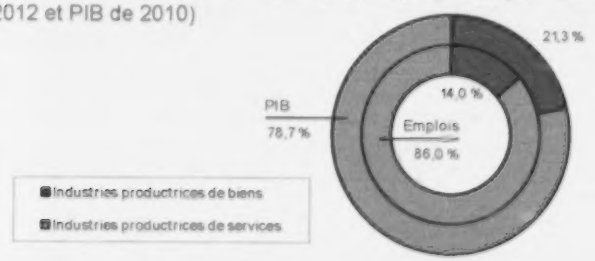
1. PORTRAIT ET TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE MONTRÉAL

Tableau 1 : Population estimée de l'île de Montréal selon le groupe d'âge et le sexe (en 2012)

Âges	Nombre	%
0-14 ans	298 063	15,0
15-24 ans	232 468	11,7
25-34 ans	344 615	17,4
35-44 ans	299 172	15,1
45-54 ans	278 477	14,1
55-64 ans	228 022	11,5
65 ans ou plus	300 855	15,2
Total	**1 981 672**	**100,0**
Âge médian	38,6 ans	

Source : Statistique Canada, Recensement de 2011.

Graphique 1 : Emploi et PIB par industrie (emploi moyen de 2010 à 2012 et PIB de 2010)



Sources : Institut de la Statistique du Québec et Statistique Canada, Enquête sur la population active et Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal, compilation spéciale.

Tableau 2 : Nombre d'établissements et répartition selon les grands secteurs et la taille, île de Montréal

		Nombre d'établissements et répartition, 2012			
		1 à 49	50 à 499	500 ou +	Total
Industries primaires, construction et services publics		3 151	155	10	3 316
	%	95,0	4,7	0,3	100,0
Fabrication		2 976	492	24	3 492
	%	85,2	14,1	0,7	100,0
Services		47 909	3 077	253	51 239
	%	93,5	6,0	0,5	100,0
Ensemble des industries		54 036	3 724	287	58 047
	%	93,1	6,4	0,5	100,0

Source : Statistique Canada, Registre des entreprises (RE) et Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal, Information sur le marché du travail.

Note : Statistique Canada a procédé à une refonte majeure de son registre des entreprises en 2008.

1.1. Profil de Montréal

Une population nombreuse et diversifiée

Comptant près de deux millions d'habitants, Montréal[1] est la région la plus populeuse du Québec. Près du quart de la population de la province y vit. Montréal est également au cœur d'une région métropolitaine comptant 3,9 millions d'habitants, soit près de la moitié de la population québécoise (49,1 %). Grâce à l'arrivée de jeunes adultes et à l'immigration internationale, la population de Montréal est aussi l'une des plus jeunes du Québec. La population montréalaise est donc très diversifiée sur les plans économique, sociologique et démographique.

L'une des caractéristiques distinctives de Montréal est le pouvoir d'attraction qu'elle exerce sur la population immigrante[2], qui en fait, et de loin, la première région d'établissement des personnes immigrantes. Naturellement, l'apport de la population immigrante contribue fortement au maintien du niveau actuel de la population de la région et même à la croissance de sa population. C'est notamment grâce à l'apport de l'immigration que le vieillissement de la population sera plus lent dans la région montréalaise qu'ailleurs au Québec. La population en âge de travailler devrait donc rester relativement stable sur l'île de Montréal.

- Au cours des dernières années, c'est aux personnes immigrantes que l'on doit près de 80 % de l'accroissement de la population montréalaise. Le reste de cette croissance relève de l'accroissement naturel (le nombre des naissances étant plus grand que celui des décès).

Un marché du travail intégré et davantage axé sur les services

Montréal est le pôle industriel le plus important au Québec et elle peut être considérée comme une ville de classe mondiale. La région accueille 24 % des travailleurs et travailleuses et génère 35 % de l'activité économique au Québec. Cette activité économique se déroule à l'intérieur d'un marché du travail et d'une économie fortement intégrés à sa région métropolitaine. En outre, les deux tiers des emplois de la région métropolitaine se trouvent à Montréal, ce qui confirme son statut de centre économique régional.

La majeure partie de l'activité économique montréalaise provient des industries productrices de services, qui occupaient en moyenne 86 % des travailleurs et travailleuses entre 2010 et 2012 et qui généraient 82 milliards de dollars au titre du produit intérieur brut (PIB) en dollars courants de 2010 (79 %).

L'économie de Montréal est aussi caractérisée par la forte présence de petites et de moyennes entreprises. Sur les 58 000 établissements[3] employant une personne ou plus sur l'île, 93 % comptent moins de 50 employés et employées et 83 % emploient moins de 20 personnes. Cependant, plus de la moitié des emplois occupés par des Montréalais et des Montréalaises se trouvent dans des entreprises comptant 100 employés et employées ou plus.

[1] Dans ce document, sauf indication contraire, Montréal désigne la région administrative de l'Île-de-Montréal.

[2] Pour faciliter la lecture, nous retenons le terme « personnes immigrantes » pour désigner la catégorie utilisée par Statistique Canada pour nommer les personnes nées à l'extérieur du Canada.

[3] Registre des entreprises, 2012.

Graphique 2 : Évolution mensuelle de l'emploi entre les mois d'août 2011 et 2013, île de Montréal, en milliers

Graphique 3 : Évolution mensuelle du taux de chômage entre les mois d'août 2008 et 2013, île de Montréal, en pourcentage

Sources : Estimations en moyennes mobiles sur trois mois, désaisonnalisées par l'Institut de la statistique du Québec et Statistique Canada, selon les plus récentes données disponibles (août 2013) au moment de la rédaction de ce document.

Tableau 3 : Perspectives du marché du travail, 2012-2016

	Création d'emplois (000)	TCAM* de l'emploi (%)	Taux de chômage, 2016 (%)
Montréal	41,0	0,9	8,6
Reste de la RMR	59,2	1,1	5,1
Reste du Québec	74,6	0,7	5,4
Ensemble du Québec	174,8	0,9	6,1

Source : Emploi-Québec, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal, Perspectives sectorielles 2012-2016.

** TCAM : Taux de croissance annuel moyen.*

1.2. Conjoncture économique

Un marché du travail au ralenti

L'économie et le marché du travail montréalais, davantage touchés par la récession de 2008-2009 que le reste du Québec, peinent à s'en remettre. La création d'emplois a été très modeste en 2012 et elle se montre hésitante depuis le début de 2013. De même, les indicateurs du marché du travail font du surplace, mais à des niveaux près des records enregistrés avant la récession. Ainsi, les gains réalisés au début des années 2000 n'ont pas été effacés par la récession : le taux de participation au marché du travail demeure plus élevé et le taux de chômage plus faible qu'à la fin des années 1990. Cette situation illustre la disponibilité des Montréalais et des Montréalaises à occuper un emploi, en dépit d'un marché du travail peu vigoureux. De plus, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide sociale affiche une tendance baissière comme avant la récession. Dans les deux cas, le nombre de prestataires atteint même de nouveaux minimums.

Des perspectives économiques modérées et teintées d'incertitude

Bien que l'incertitude pèse encore sur l'économie mondiale, une certaine croissance économique est au rendez-vous dans l'ensemble du Québec et de la région métropolitaine. Cette croissance devrait s'accélérer au cours des prochaines années. Néanmoins, les perspectives demeurent modestes : selon le ministère des Finances et de l'Économie[4], l'économie québécoise devrait croître de 1,3 % en 2013 et de 1,8% en 2014.

1.3. Perspectives du marché du travail montréalais d'ici 2016

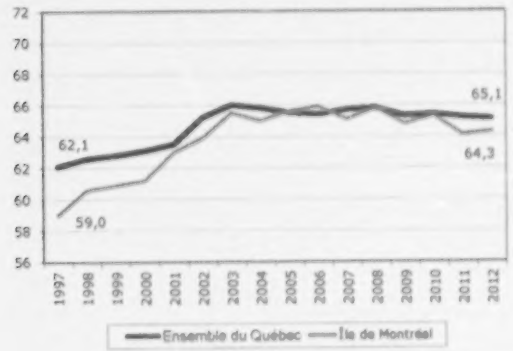
Plus de 40 000 nouveaux emplois

Selon les projections d'Emploi-Québec[5], les perspectives de croissance de l'emploi de 2012 à 2016 sur le marché du travail montréalais seront similaires à celles de l'ensemble du marché du travail québécois. Ainsi, plus de 40 000 emplois devraient être créés en cinq ans, et ce, presque exclusivement dans le secteur des services. Des emplois seront notamment créés dans les secteurs de la santé, des services professionnels, scientifiques et techniques, des services aux entreprises et des services financiers, d'assurances et immobiliers. De même, les secteurs de la transformation alimentaire et de la fabrication de matériel de transport seront créateurs d'emplois.

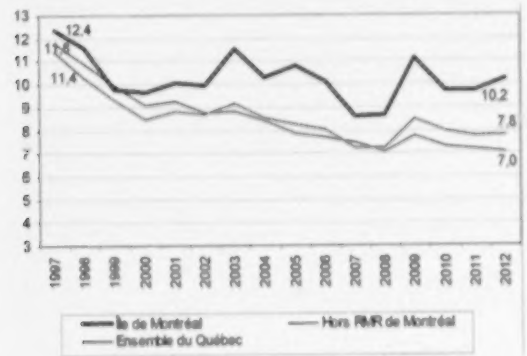
[4] Source : Ministère des Finances et de l'Économie du Québec, *Le point sur la situation économique et financière du Québec*, printemps 2013.

[5] Les perspectives 2012-2016 sont les projections les plus récentes et reposent sur un scénario établi au printemps 2012.

Graphique 4 : Évolution du taux d'activité (%), île de Montréal et ensemble du Québec, de 1997 à 2012

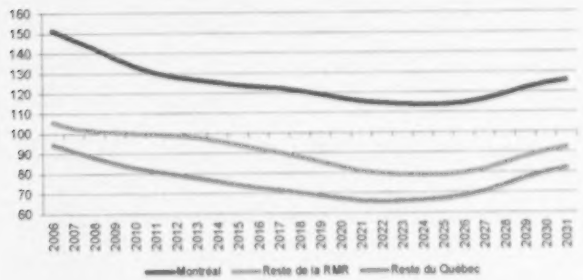


Graphique 5 : Évolution du taux de chômage (%), île de Montréal, hors RMR de Montréal et ensemble du Québec, de 1997 à 2012



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Graphique 6 : Évolution de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre, de 2006 à 2031



Sources : Institut de la statistique du Québec, Perspectives démographiques et Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal, compilation spéciale.

Note : L'indice de remplacement de main-d'œuvre est le ratio du groupe d'âge des 20 à 29 ans divisé par celui des 55 à 64 ans

1.4. Tendances lourdes du marché du travail montréalais

Une intégration au marché du travail historiquement plus difficile qu'ailleurs

Malgré des conditions plus favorables sur le marché du travail que dans les années 1990, la population montréalaise connaît toujours d'importantes difficultés à intégrer le marché du travail, comme en fait foi son taux de chômage supérieur à celui de l'ensemble du Québec en dépit d'un taux d'activité semblable à celui de la moyenne québécoise. De plus, historiquement, la durée du chômage est plus longue et le taux de chômage est plus élevé à Montréal que dans le reste de la province.

Un vieillissement de la main-d'œuvre atténué dans la région de Montréal par rapport au reste du Québec

Le vieillissement de la main-d'œuvre s'accentuera aussi à Montréal au cours des prochaines années, mais son effet sera de moindre ampleur qu'ailleurs au Québec.

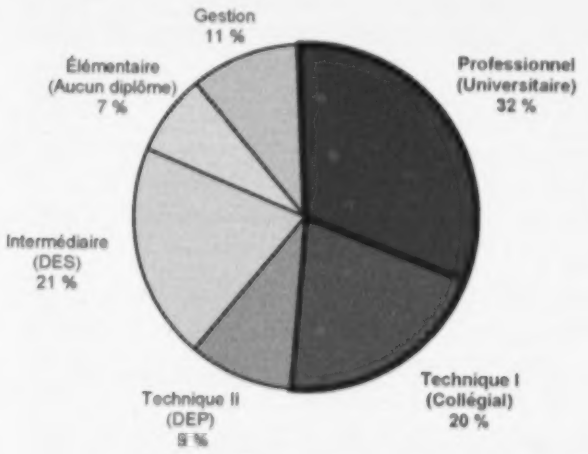
- La population de la région vieillit moins vite que celle d'ailleurs grâce à l'apport de l'immigration et à celui des jeunes de 15 à 29 ans venant des autres régions. D'ailleurs, à Montréal, contrairement au reste du Québec, l'indice de remplacement de la main-d'œuvre demeurera au-dessus du seuil critique de 100 au cours des prochaines années.

- Comme ailleurs au Québec, le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans affiche une tendance à la hausse à Montréal et il y surpasse même celui de l'ensemble du Québec. Toutefois, le groupe des 55-64 ans présente toujours des écarts importants par rapport aux autres groupes d'âge : taux d'activité et d'emploi plus faibles, taux de chômage plus élevé et durée moyenne du chômage plus longue

Néanmoins, les départs à la retraite auront des répercussions sur le marché du travail, car ils toucheront à la fois les employés et employées et les propriétaires d'entreprise. Plus de 70 % des besoins de main-d'œuvre à Montréal entre 2012 et 2016 – une proportion légèrement inférieure à celle de l'ensemble du Québec (75 %) – devraient résulter de ces retraites.

1. PORTRAIT ET TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE MONTRÉAL

Graphique 7 : Répartition des besoins totaux de main-d'œuvre par niveau de compétence



Source : Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal, Perspectives professionnelles 2012-2016.

Note : Ces chiffres excluent les diagnostics non publiés qui visent 30 % de l'ensemble des professions.

Une population de plus en plus scolarisée

À l'instar de la population de l'ensemble du Québec, celle de l'île de Montréal est de plus en plus scolarisée : en 2012, 84 % des Montréalaises et des Montréalais âgés de 15 à 64 ans étaient titulaires d'un diplôme (tous niveaux d'études confondus), contre 73 % en 1998. En outre, la proportion des diplômées et diplômés universitaires augmente continuellement au Québec, mais tout particulièrement à Montréal. On y trouve environ 63 % des diplômées et diplômés universitaires de l'ensemble du Québec. Cette situation découle en bonne partie du fait que Montréal possède un vaste réseau d'établissements d'enseignement collégial et universitaire, dont quatre universités majeures, et plusieurs centres d'expertise en recherche et en transfert technologique. L'arrivée de personnes immigrantes de plus en plus scolarisées joue également un rôle non négligeable à cet égard.

Une économie toujours plus axée sur les services

L'île de Montréal compte depuis longtemps sur un secteur des services important et vital pour son épanouissement. Depuis le début des années 2000, le secteur des services est même à l'origine de la totalité de la croissance économique montréalaise. À l'instar des autres métropoles dans le monde, la tertiarisation de Montréal se poursuivra : selon les prévisions d'Emploi-Québec, la croissance de l'emploi se fera presque exclusivement dans le secteur des services au cours des prochaines années. En outre, la création d'emplois sera plus importante dans les secteurs des services aux entreprises, des services relatifs aux bâtiments et autres, des services financiers, d'assurances et immobiliers et des services professionnels, scientifiques et techniques. Les besoins dans ce dernier secteur proviennent notamment des nombreux établissements associés à la haute technologie et à la nouvelle économie installés à Montréal, qui nécessitent des services spécialisés.

L'importance grandissante des besoins en main-d'œuvre qualifiée

Tout comme au cours des dernières décennies, la tertiarisation de l'économie et le développement des grappes industrielles métropolitaines intensifieront les besoins de main-d'œuvre qualifiée pendant les prochaines années :

- la croissance dans ces secteurs exigera des compétences liées à un niveau de scolarité élevé. D'ailleurs, entre 2012 et 2016, plus de 80 % des emplois créés exigeront une formation collégiale ou universitaire. En ce qui concerne l'ensemble des besoins de main-d'œuvre (remplacements et création d'emplois), c'est plus de la moitié des emplois qui exigeront de telles formations.

2. ENJEUX RÉGIONAUX POUR EMPLOI-QUÉBEC ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE MONTRÉAL

Enjeu 1

L'adéquation entre le profil des compétences de la main-d'oeuvre et les besoins du marché du travail

Enjeu 2

L'intégration et le maintien en emploi des groupes de personnes sous-représentés sur le marché du travail

Enjeu 3

La gestion des ressources humaines dans une perspective de croissance, d'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements

Enjeu 4

La gestion des programmes d'aide financière et la mobilisation des prestataires de l'aide financière de dernier recours dans une perspective d'insertion et de réinsertion durables en emploi

Enjeu 5

L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux changements de ses environnements interne (vieillissement de son personnel, changements technologiques) et externe (évolution de ses clientèles et du marché du travail)

Outre les tendances du marché du travail montréalais, observées et à venir, la définition des enjeux doit tenir compte des objectifs d'Emploi-Québec, qui sont :

- de favoriser la participation au marché du travail et à l'emploi du plus grand nombre de personnes aptes au travail;
- de mobiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail;
- de développer les compétences et d'accroître la productivité de la main-d'œuvre;
- d'améliorer les pratiques des entreprises en matière de gestion des ressources humaines et de formation.

Emploi-Québec fournit également, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes financièrement démunies.

En conséquence, les cinq enjeux proposés pour le cycle triennal 2014-2017 visent à répondre aux besoins du marché du travail montréalais en prenant en compte les objectifs d'Emploi-Québec.

Enjeu 1 : L'adéquation entre le profil des compétences de la main-d'oeuvre et les besoins du marché du travail

Les prochaines années offriront des perspectives d'emploi favorables : les personnes en mesure de répondre aux besoins du marché du travail devraient pouvoir se trouver un emploi assez facilement. Par contre, ce sera encore difficile de trouver un emploi pour ceux et celles qui n'auront pas le profil recherché, plus particulièrement en matière de compétences. Afin de faciliter son intégration au marché du travail, la main-d'œuvre devra non seulement posséder la qualification requise, mais également maintenir à jour ses compétences.

Par ailleurs, le défi que pose le vieillissement de la main-d'œuvre à Montréal est différent de celui auquel on doit faire face ailleurs au Québec. En effet, dans la mesure où la population en âge de travailler restera relativement stable à Montréal, il s'agit davantage de s'assurer que les futurs travailleurs et travailleuses pourront occuper les postes vacants que d'accroître le bassin de main-d'œuvre disponible comme dans les autres régions du Québec. Déjà, des difficultés d'arrimage des besoins de main-d'œuvre et des travailleurs et travailleuses disponibles pour travailler s'observent, comme l'indique entre autres le taux de chômage relativement élevé de la population montréalaise.

La formation de base, la surqualification, la reconnaissance des acquis et la formation continue représentent des enjeux majeurs pour la région, notamment afin d'améliorer l'adéquation entre le profil des compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail.

2. ENJEUX RÉGIONAUX POUR EMPLOI-QUÉBEC ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE MONTRÉAL

Tableau 4 : Taux d'activité et de chômage selon la scolarité des résidents de l'île de Montréal, âgés de 15 à 64 ans, moyenne de 2010 à 2012

Plus haut diplôme obtenu	Taux d'activité (%)	Taux de chômage (%)
Aucun diplôme	54.8	18.5
Diplôme d'études secondaires	75.0	10.0
Diplôme d'études professionnelles ou collégiales	84.1	6.7
Diplôme universitaire	85.4	6.1
Total	77.8	8.5

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active et Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, compilation spéciale.

La formation de base

La formation de base est un des éléments clés de l'intégration au marché du travail. L'obtention d'un premier diplôme ou d'une qualification de niveau secondaire ou professionnel est un objectif minimal à atteindre pour la majorité des personnes afin d'améliorer les perspectives d'emploi et de diminuer le risque d'exclusion sociale.

- Le niveau de la formation de base influe fortement sur les perspectives d'intégration au marché du travail : les personnes sans diplôme éprouvent davantage de difficulté à s'y intégrer que les personnes diplômées.
- À Montréal, la problématique de la formation de base est double, car on y trouve une proportion de diplômées et diplômés universitaires plus grande et un taux de décrochage plus élevé que dans l'ensemble du Québec.
  - En 2012, près du tiers de la population montréalaise de 15 à 64 ans possédait un diplôme universitaire contre une personne sur cinq au Québec. Par contre, 16 % de la population ou près de 430 000 Montréalais et Montréalaises de 15 à 64 ans ne possédaient aucun diplôme.
  - En 2010-2011, 17,0 % des jeunes Montréalais et Montréalaises ont quitté l'école sans avoir obtenu leur diplôme d'études secondaires comparativement à 16,2 % pour les jeunes de l'ensemble du Québec. La proportion de décrocheurs est un peu plus grande chez les garçons (18,2 %) que chez les filles (15,7 %).
- **La formation de base est d'autant plus importante que les jeunes actuellement sur les bancs de l'école représentent 54 % de l'offre de main-d'œuvre qui permettra de pourvoir les** 1,4 million d'emplois qui seront disponibles entre 2011 et 2020 dans l'ensemble du Québec.

Tableau 5 : Indices de surqualification des salariés selon le lieu de naissance, le statut de minorités visibles, par niveau de scolarité, île de Montréal

Total		Lieu de naissance		Statut	
		Canada	Hors Canada	Blanc	Minorité visible
Indice global	32,6 %	30,2 %	37,5 %	30,0 %	41,5 %
Indices selon le niveau de scolarité					
Niveau D : aucun diplôme	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Niveau C : études secondaires	19,7 %	18,1 %	23,4 %	17,3 %	27,3 %
Niveau B : écoles de métiers, études collégiales et universitaires inférieures au Baccalauréat	46,0 %	43,6 %	51,7 %	42,6 %	57,9 %
Niveau A : Baccalauréat ou plus	38,8 %	31,8 %	45,2 %	32,9 %	41,5 %

Sources : Ledent, Jacques et Bélanger, Alain, La condition socioéconomique des personnes immigrantes ou appartenant à une minorité visible sur l'île de Montréal (titre provisoire) et INRS-UCS et Emploi-Québec de l'île-de-Montréal, Données du recensement de 2006.

La surqualification

La surqualification ou le fait de posséder un niveau de scolarité supérieur aux besoins du poste occupé est une forme d'appariement non optimal entre les compétences des personnes et les besoins du marché du travail. En plus d'avoir des répercussions négatives sur la qualité de l'emploi, la surqualification peut susciter des pertes de productivité, notamment au regard de la diminution du rendement des études. Toutefois, le fait d'être surqualifié ou surqualifiée ne constitue pas nécessairement une perte nette pour le travailleur diplômé ou la travailleuse diplômée et l'économie dans l'ensemble, car la surqualification permet souvent d'obtenir un revenu d'emploi plus élevé.

- La surqualification est un peu plus importante dans la région de Montréal qu'ailleurs au Québec et elle touche particulièrement les personnes ayant un diplôme d'études professionnelles (DEP), les personnes immigrantes et les membres des minorités visibles.
  - Le taux de surqualification, pour l'ensemble des niveaux d'études, est légèrement plus élevé dans la région métropolitaine de Montréal (31,6 %) que dans celles de Toronto (29,2 %) et de Vancouver (29,3 %).
  - Quel que soit le niveau de scolarité, les personnes immigrantes et celles issues des minorités visibles sont davantage surqualifiées que les personnes nées au Canada ou celles qui sont de race blanche.

La reconnaissance des acquis et des compétences

La reconnaissance des acquis et des compétences permet une meilleure utilisation du capital humain et améliore le fonctionnement du marché du travail. Bien que cette situation puisse affecter les travailleuses et travailleurs ayant acquis des compétences en milieu de travail dans des entreprises locales, elle touche particulièrement celles et ceux qui ont acquis ces compétences à l'étranger. La non-reconnaissance des acquis explique en partie les taux de chômage et de surqualification plus élevés chez la population immigrante.

- Le Québec fait piètre figure en ce qui a trait à la reconnaissance des acquis : les probabilités d'y faire reconnaître un diplôme ou de l'expérience acquis à l'étranger y sont plus faibles qu'ailleurs au Canada.
- Le recours à la reconnaissance des acquis et des compétences est proportionnellement moins répandu sur l'île de Montréal qu'ailleurs par rapport au bassin de personnes susceptibles d'y recourir.

La formation continue

La formation continue constitue un défi majeur. Elle facilite l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des employeurs, elle peut contribuer à faire diminuer la pression exercée par les nombreux départs à la retraite et elle peut également constituer un avantage concurrentiel pour les entreprises qui y investissent. Cet avantage peut ainsi avoir des retombées positives sur la productivité des entreprises et de la région, alors même que Montréal affiche du retard à ce chapitre, ce qui freine sa capacité à prospérer et l'empêche, dans une certaine mesure, de jouer pleinement son rôle de métropole économique québécoise et internationale.

- Malgré quelques améliorations, la formation en entreprise est encore peu utilisée au Québec.
    - Même si la proportion de Québécoises et Québécois de 25 à 64 ans ayant suivi des formations liées à l'emploi a quelque peu augmenté entre 2002 et 2008, passant de 21,4 % à 22,9 %, elle demeure sous celle de la moyenne canadienne (30,6 % en 2008).
    - En 2011, la moitié des établissements du secteur privé ont financé de la formation pour leurs employés et employées. La proportion s'accroît avec la taille de l'entreprise et est plus élevée dans les secteurs de haute technologie.

La transition entre les milieux de formation et de travail

Pour faciliter la transition entre les milieux de formation et de travail, le marché du travail joue, et doit continuer de jouer, un rôle de premier plan quant à l'acquisition et au développement des compétences. En outre, une fois embauchés, les jeunes diplômés et diplômées ont besoin de soutien pour bien s'intégrer sur le marché du travail, tout comme les autres personnes qui occuperont les postes offerts, dont les personnes nouvellement arrivées et les personnes en chômage.

- À ce titre, un peu plus de la moitié des établissements de l'île de Montréal possèdent et utilisent une politique écrite d'accueil et d'entraînement à la tâche.

2. ENJEUX RÉGIONAUX POUR EMPLOI-QUÉBEC ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE MONTRÉAL

Tableau 6 : Indicateurs du marchés du travail selon le lieu de naissance, île de Montréal, moyenne de 2010 à 2012 (en %)

	Personnes immigrantes	Personnes nées au Canada
Taux d'activité	61.5	66.4
Taux d'emploi	53.1	61.2
Taux de chômage	13.6	7.8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active et Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal, compilation spéciale.

Tableau 7 : Taux de chômage selon le lieu de naissance et certaines caractéristiques, île de Montréal, moyenne de 2010 à 2012 (en %)

	Personnes immigrantes	Personnes nées au Canada
Femmes	13.5	7.0
Jeunes (de 15 à 24 ans)	21.3	15.4
Nouveaux immigrants	20.4	-

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, et Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal, compilation spéciale.

Enjeu 2 : L'intégration et le maintien en emploi des groupes de personnes sous-représentés sur le marché du travail

L'intégration en emploi est plus difficile à Montréal que dans plusieurs autres régions du Québec, ce qui freine notamment son potentiel de croissance. Des difficultés d'intégration au marché du travail persistent et touchent particulièrement certains groupes de la population, des sous-groupes qui sont d'ailleurs parmi ceux visés par la stratégie *Tous pour l'emploi* lancée au début de 2013. Cette stratégie concerne la clientèle des programmes d'assistance sociale, les personnes immigrantes, les jeunes de moins de 25 ans, les personnes âgées de 55 ans ou plus et les personnes handicapées.

La difficile intégration des personnes immigrantes ou membres des minorités visibles

En tant que première ville d'accueil de la population immigrante, Montréal représente aussi le principal lieu d'intégration économique de ce groupe. Toutefois, alors qu'elle contribue fortement à l'accroissement de la population active, la population immigrante connaît une situation socioéconomique moins avantageuse que celle des personnes nées au Canada en termes de taux d'activité, d'emploi et de chômage. De plus, les personnes nouvellement arrivées (au pays depuis cinq ans ou moins), les femmes immigrantes, les jeunes immigrants et immigrantes et les membres des minorités visibles forment les sous-groupes les plus défavorisés sur le plan de l'emploi.

Bien que la population immigrante soit de plus en plus scolarisée, en raison notamment du fait que plus de la moitié des personnes nouvellement arrivées possèdent un diplôme universitaire, ses difficultés d'intégration au marché du travail persistent. L'enjeu 1 fait notamment ressortir la problématique de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), mais les personnes immigrantes font face à plusieurs autres difficultés :

- la méconnaissance des langues courantes de travail (français et anglais);
- la dimension humaine et l'intégration socioculturelle;
- la perception des employeurs;
- la méconnaisse des services publics et communautaires offerts.

Les autres sous-groupes qui éprouvent des difficultés d'intégration sur le marché du travail

- Les **jeunes de 15 à 29 ans** affichent historiquement des taux de chômage plus élevés que les personnes des autres groupes d'âge. Toutefois, bien que plus fréquents, leurs épisodes de chômage sont de plus courte durée. Par ailleurs, ils occupent généralement des emplois plus précaires que leurs aînés et aînées. La précarité des emplois qu'ils exercent peut nuire à une intégration durable sur le marché du travail, en particulier pour ceux et celles qui possèdent une faible qualification.

- Les **personnes de 55 ans ou plus** sont de plus en plus présentes sur le marché du travail, mais elles chôment davantage et plus longtemps que celles du groupe d'âge le plus actif (de 25 à 54 ans). Pour plusieurs d'entre elles, le prolongement de la vie active passe par des emplois offrant plus de flexibilité quant à l'aménagement du travail : temps partiel, horaire flexible, travail indépendant, etc.

- Les **personnes handicapées** forment une clientèle très hétérogène en raison des différents types et degrés d'incapacité affectant les individus qui composent cette clientèle. Le niveau d'intégration en emploi de ces personnes est relativement faible en raison de leurs limitations, mais aussi de leurs rapports difficiles avec le marché du travail.

- Globalement, **les femmes** ont accru de façon importante leur présence sur le marché du travail, mais des gains restent à faire, notamment au regard de la diversification professionnelle. Par contre, les femmes présentes dans chacun des sous-groupes mentionnés précédemment sont encore souvent doublement défavorisées sur le marché du travail.

Enjeu 3 : La gestion des ressources humaines dans une perspective de croissance, d'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements

La croissance de l'économie et du marché du travail montréalais dépend de sa composition industrielle et du dynamisme de ses entreprises. Dans une perspective de croissance et d'amélioration de la productivité, les entreprises feront face à de nombreux défis aux cours des prochaines années. Elles devront donc augmenter leur capacité d'adaptation et effectuer certains ajustements.

Une concurrence plus forte entre les employeurs pour attirer et fidéliser la main-d'œuvre

Les perspectives d'amélioration du marché du travail, dont le recul du chômage, et, conséquemment, la réduction du bassin de main-d'œuvre disponible, entraîneront une plus forte concurrence entre les employeurs pour attirer et fidéliser la main-d'œuvre. Ils pourraient éprouver de plus en plus de difficultés à recruter du personnel et sa rétention pourra s'avérer plus difficile. Dans ce contexte d'une plus grande rareté de la main-d'œuvre, les ressources humaines seront prioritaires pour les employeurs. Ils devront procéder à divers ajustements, notamment au regard des conditions de travail (salaire, horaire de travail, etc.) et de la gestion des ressources humaines, qui comprend la gestion de la diversité et la formation du personnel.

Les répercussions des départs à la retraite

Même si le vieillissement de la population touchera moins gravement Montréal que les autres régions du Québec, plus des deux tiers des besoins de main-d'œuvre seront tout de même attribuables aux départs à la retraite. La gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre prendra donc une place primordiale. De plus, la relève entrepreneuriale posera un autre défi important, alors que près de trois entrepreneurs québécois sur dix[6] prévoient se retirer des affaires au cours des dix prochaines années. Cette situation peut s'avérer assez préoccupante dans une région comme Montréal où plus de 90 % des établissements comptent moins de 50 employés et employées.

Le faible dynamisme entrepreneurial

Le Québec fait preuve d'un plus faible dynamisme entrepreneurial que le reste du Canada et les intentions en matière de croissance sont également moins marquées au Québec. En effet, environ le tiers des entrepreneurs québécois ont l'intention de faire croître leur entreprise au cours des trois prochaines années, contre 44 % dans le reste du Canada. Pourtant, dans un contexte favorable, les entreprises qui accroissent leur taille investissent de manière plus réfléchie dans leurs facteurs de production et concrétisent davantage leur potentiel de productivité.

[6] Fondation de l'entrepreneurship. « Indice entrepreneurial québécois 2013 : Les entrepreneurs québécois font-ils preuve d'audace? », avril 2013.

2. ENJEUX RÉGIONAUX POUR EMPLOI-QUÉBEC ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE MONTRÉAL

Tableau 8 : Contribution des facteurs de production à la croissance économique du Grand Montréal en variation annuelle moyenne, 2011-2021

Niveau de vie		Démographie Part des 15 ans ou plus		Taux d'emploi		Durée du travail heures/emplois		Productivité du travail
1,6	=	- 0,1 %	+	0,0 %	+	(négatif)	+	?
		Quantité de travail						Qualité du travail

Estimation à partir des perspectives à long terme 2011-2021 d'Emploi-Québec et des comptes économiques et perspectives démographiques 2006-2031 de l'Institut de la statistique du Québec.

La nécessaire croissance de la productivité

L'amélioration de la productivité peut également contribuer à réduire la pression exercée par les nombreux départs à la retraite. De plus, au cours des prochaines années, la croissance économique devrait essentiellement provenir de la croissance de la productivité et Montréal affiche du retard à ce chapitre, ce qui entrave sa capacité à prospérer et l'empêche, dans une certaine mesure, de jouer son rôle de métropole économique québécoise et internationale. La croissance de la productivité y est freinée par le sous-investissement en matière de ressources humaines et de capital physique (machine et équipements) et par une utilisation combinée non optimale de ces deux facteurs de base.

La consolidation des avantages comparatifs de Montréal

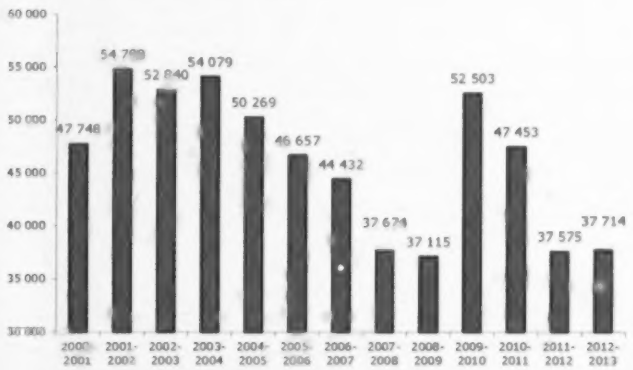
L'île de Montréal, en raison de sa situation géographique, détient un accès privilégié à la fois au marché québécois et au marché nord-américain et possède un potentiel d'économie d'agglomération. Elle peut aussi compter sur les coûts d'exploitation d'une entreprise parmi les plus faibles en Amérique du Nord[7] et sur une main-d'œuvre hautement qualifiée effectivement disponible. Ces atouts sont particulièrement importants dans une économie qui mise de plus en plus sur les ensembles urbains et le haut savoir.

Les grappes industrielles[8] établies au cours des dernières années constituent un des avantages comparatifs de Montréal. En effet, la concentration de l'expertise permettrait davantage d'interactions entre les acteurs, ce qui crée un climat propre à l'innovation et est porteur d'un potentiel de croissance accru, dans la mesure où les conditions de marché sont favorables. En outre, dans ce cadre, la synergie entre le secteur des services et le secteur manufacturier a permis à certaines industries manufacturières de bien tirer leur épingle du jeu alors que l'ensemble de ce secteur connaissait une période intensive de restructuration. Toutefois, le potentiel de croissance des secteurs liés aux grappes est en partie déterminé par leur capacité à mobiliser la main-d'œuvre nécessaire.

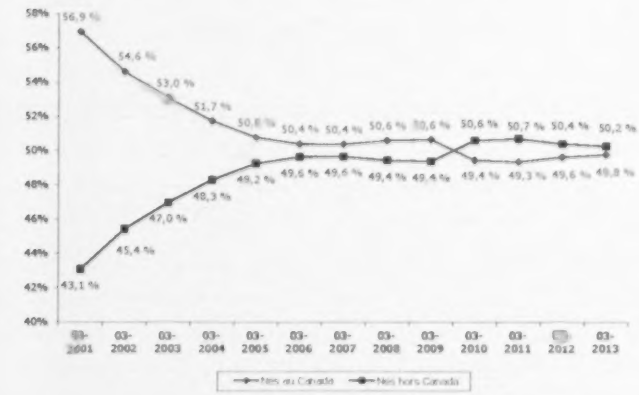
[7] Montréal International. Indicateurs d'attractivité du Grand Montréal 2012-2013.

[8] Les grappes métropolitaines de Montréal sont : aérospatiale, aluminium, cinéma et télévision, logistique et transport, sciences de la vie, services financiers, technologies de l'information (TIC) et technologies propres.

Graphique 8 : Évolution du nombre de prestataires de l'aide sociale, île de Montréal, de mars 2001 à mars 2013



Graphique 9 : Évolution de la part de prestataires de l'aide sociale selon le lieu de naissance, île de Montréal, de mars 2001 à mars 2013



Source : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DRES), (compilation spéciale de la DRES, données non officielles par CLE de résidence), traitement statistique de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Enjeu 4 : La gestion des programmes d'aide financière et la mobilisation des prestataires de l'aide financière de dernier recours dans une perspective d'insertion et de réinsertion durables en emploi

Les perspectives à long terme montrent une amélioration considérable des indicateurs du marché du travail. Quoique le taux de chômage à Montréal sera substantiellement plus faible en 2021 (7,4 %), il devrait rester supérieur à celui de l'ensemble du Québec (5,3 %). Selon toute vraisemblance, le bassin de clientèle d'Emploi-Québec sera plus restreint qu'il ne l'est aujourd'hui, et son profil continuera d'évoluer :

- Le nombre de prestataires diminue, mais un alourdissement relatif de la clientèle est constaté en raison, notamment :
  - de la part plus importante de la clientèle inscrite au Programme de solidarité sociale ;
  - de l'augmentation de la proportion des prestataires de l'aide sociale dont la durée de la présence à l'aide est de deux ans ou plus.
- La part des hommes qui bénéficient de l'aide sociale augmente, elle est de 51,6 % en mars 2013, alors qu'elle était de 48,9 % en mars 2001.
- La clientèle vieillit : les personnes de 45 ans ou plus sont davantage présentes à l'aide, elles comptaient pour 36 % des prestataires en mars 2001, contre 47,2 % en mars 2013. Cette hausse touche notamment ceux de 55 ans ou plus.
- Depuis 2001, la part relative des personnes nées à l'extérieur du Canada qui bénéficient de l'aide sociale s'accroît de façon importante. Elles sont maintenant surreprésentées à l'aide sociale, puisqu'elles comptent pour la moitié des prestataires.

Dans le contexte d'une plus grande rareté de la main-d'œuvre, la participation accrue du plus grand nombre de personnes au marché du travail s'avère essentielle. L'utilisation optimale du bassin potentiel de main-d'œuvre, l'intégration et la réintégration durables au marché du travail sont des conditions essentielles à l'amélioration du niveau de vie de la population de la région. D'ailleurs, l'un des meilleurs moyens de concilier les progrès économiques et sociaux consiste à aider les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi à acquérir les qualifications requises pour améliorer leur autonomie financière. Il importe de briser le lien conduisant trop souvent de la présence à l'aide financière de dernier recours à la perte de confiance en soi, à la détérioration des compétences, à l'isolement, à la pauvreté ainsi qu'à l'exclusion sociale.

Enjeu 5 : L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux changements de ses environnements interne (vieillissement de son personnel, changements technologiques) et externe (évolution de ses clientèles et du marché du travail)

Les changements de ses environnements interne (vieillissement de son personnel, changements technologiques) et externe (évolution de ses clientèles et du marché du travail) ont nécessairement de nombreuses répercussions sur l'organisation. Celle-ci doit donc, entre autres :

- poursuivre l'adaptation et l'optimisation de sa prestation de services afin d'assurer la performance et la qualité des services à la clientèle;
    - Les services rendus par Emploi-Québec reposent en grande partie sur la contribution de différents acteurs du marché du travail, dont les organismes communautaires spécialisés dans le domaine de l'employabilité et les établissements scolaires. La participation de ces partenaires à l'optimisation de la prestation de services est indispensable pour soutenir adéquatement les personnes sous-représentées sur le marché du travail qui souhaitent se mettre en mouvement vers l'emploi;
    - Le chantier en cours portant sur l'adaptation de la prestation de services aux besoins des clientèles entraînera des changements aux façons de faire. Ce chantier s'articulera autour de trois grands thèmes : la révision des processus, une nouvelle organisation du travail axée sur une prestation de services diversifiée (multimode, multi-intervenant et multisite) ainsi que sur l'utilisation des outils technologiques existants. Emploi-Québec pourra, dans cette optique, compter sur l'expertise de Services Québec, tout particulièrement en ce qui a trait au développement de différents modes de prestation de services;
- optimiser les pratiques de gestion de ses ressources humaines (dont la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, la transmission des connaissances, l'attraction et la mobilisation du personnel) et assurer la gestion du changement auprès du personnel pour faciliter son adaptation à l'évolution de la prestation de services.

Conclusion

Bien que teintées d'incertitude en raison d'un contexte économique mondial hésitant, les prévisions économiques sont plus optimistes pour les prochaines années : la croissance devrait être au rendez-vous, quoique de façon modérée. Cette vigueur retrouvée devrait entraîner une reprise plus soutenue de la création d'emplois et, ainsi, favoriser l'intégration en emploi des personnes disponibles pour travailler. Dans la foulée, la diminution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide sociale devrait se poursuivre. Toutefois, l'alourdissement relatif, déjà constaté, de la clientèle des programmes d'assistance sociale devrait s'accentuer.

Par ailleurs, comme on le précise dans le présent document, l'évolution du marché du travail montréalais est modulée par certains facteurs socioéconomiques qui caractérisent la région :

- des difficultés d'intégration persistantes éprouvées par certaines clientèles;
- un vieillissement de la main-d'œuvre plus atténué dans la région de Montréal qu'ailleurs au Québec, mais qui entraînera néanmoins une augmentation des difficultés de recrutement.

Ces deux constats font ressortir l'importance d'une meilleure adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail. Ainsi, en conformité avec le rôle d'Emploi-Québec et les objectifs qu'elle vise, les cinq enjeux proposés ont pour objet de répondre aux différentes problématiques liées à ces constats.

Rappel des enjeux régionaux de l'exercice précédent, 2011-2014

Ces enjeux sont les suivants :

1. L'adéquation entre le profil des compétences des clientèles et les besoins du marché du travail.
2. L'intégration en emploi des personnes faisant partie des minorités visibles et des personnes immigrantes, particulièrement les nouveaux arrivants ainsi que des clientèles éloignées ou sous-représentées sur le marché du travail.
3. La gestion des ressources humaines dans une perspective de croissance, de productivité et de pérennité des entreprises.
4. La mise en mouvement des prestataires de l'aide financière de dernier recours prêts à l'emploi dans une perspective d'insertion et de réinsertion durable en emploi.
5. L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec au vieillissement de son personnel ainsi qu'à l'évolution du marché du travail et des technologies dans un contexte de resserrement des finances publiques.

ANNEXE

Définition des principaux indicateurs du marché du travail

Population de 15 ans ou plus

Toutes les personnes âgées de 15 ans ou plus, à l'exception des personnes vivant dans les réserves indiennes, des pensionnaires d'institutions et des membres des Forces armées.

Population active

Population de 15 ans ou plus qui, au cours de la semaine de référence de l'enquête, occupait un emploi ou était en chômage.

Personnes en emploi

Personnes qui, au cours de la semaine de référence, ont effectué un travail contre rémunération ou en vue d'un bénéfice, ou qui avaient un emploi.

Emploi à temps plein

Travail dont la durée correspond habituellement à 30 heures ou plus par semaine lorsqu'il s'agit de l'emploi principal.

Emploi à temps partiel

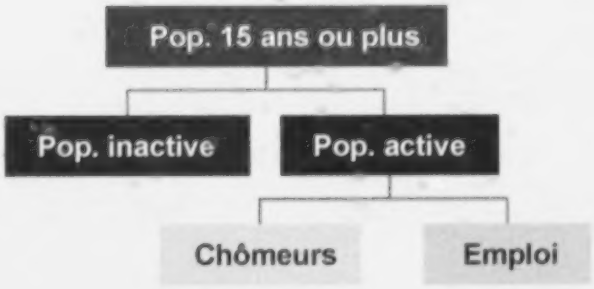
Travail dont la durée correspond habituellement à moins de 30 heures par semaine.

Chômeurs et chômeuses

Personnes qui, durant la semaine de référence, étaient disponibles pour travailler et avaient été mises à pied temporairement, avaient cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines ou devaient débuter dans un emploi au cours des quatre prochaines semaines.

Chômeur n'est donc pas synonyme de prestataire de l'assurance emploi.

Illustration du marché du travail



Taux d'activité

$$\frac{\text{Population active}}{\text{Population de 15 ans ou plus}} \times 100$$

Taux d'emploi

$$\frac{\text{Emploi}}{\text{Population de 15 ans ou plus}} \times 100$$

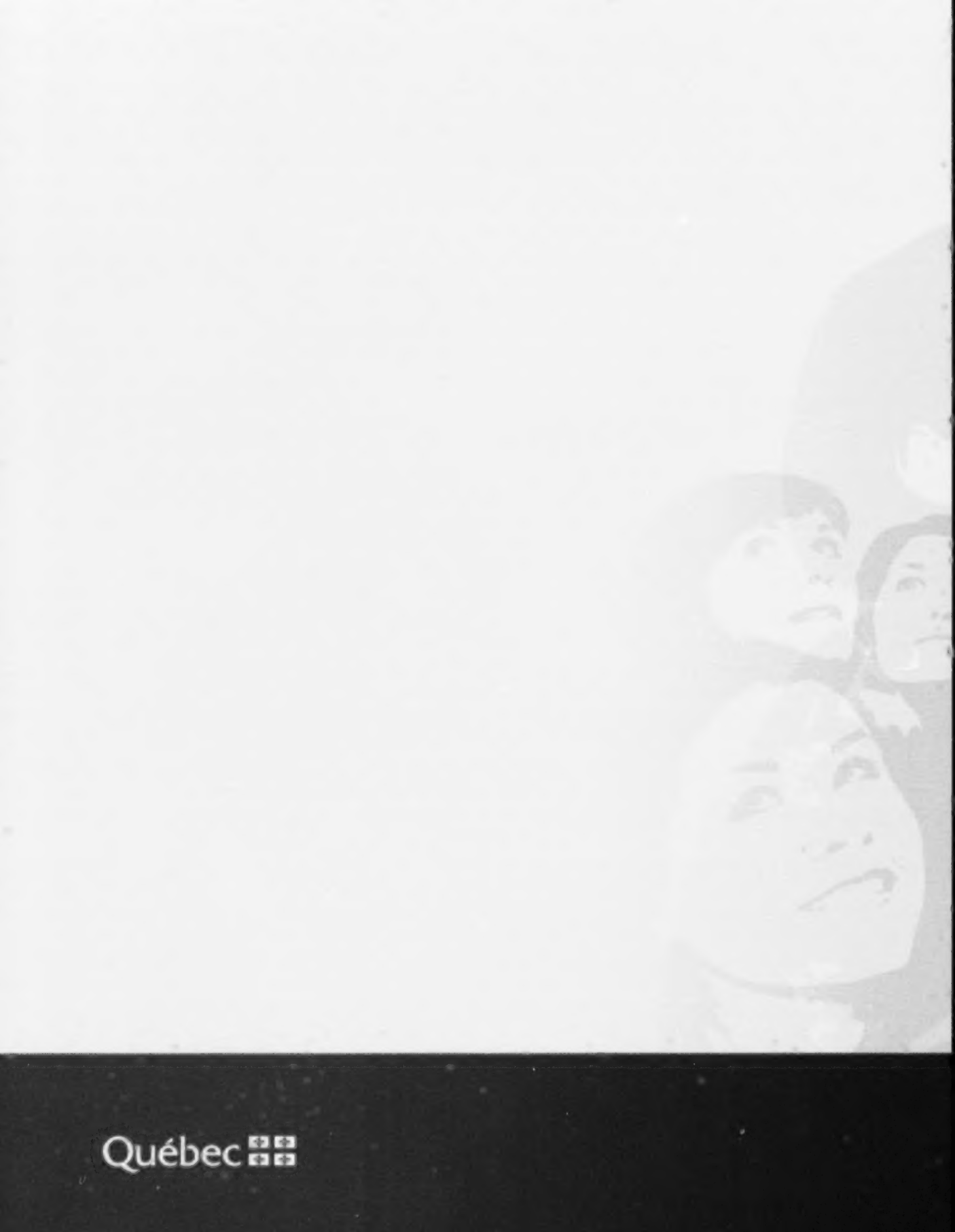
Taux de chômage

$$\frac{\text{Nombre de chômeurs}}{\text{Population active}} \times 100$$

Désaisonnalisation

Suppression des mouvements saisonniers dans une série de données.

Note. – Certaines fluctuations dans les données sur le marché du travail sont causées par des mouvements saisonniers, cycliques et irréguliers.



Québec